



COMUNE DI ROVIGO
Ufficio Controllo di Gestione

RAPPORTO FINALE
Attività di Funzionamento
ANNO 2007

INTRODUZIONE GENERALE

Il presente rapporto illustra all'amministrazione le valutazioni conclusive sulle risultanze delle attività di funzionamento di tutti i centri di costo del Comune di Rovigo nell'anno 2007. Le conclusioni di seguito presentate sono l'esito della raccolta di dati, e successiva loro analisi, che il Controllo di Gestione effettua trimestralmente:

- ☞ Sui **misuratori di attività** ritenuti significativi per ciascun centro di costo;
- ☞ Sulla **presenza effettiva** in servizio del personale di ruolo;
- ☞ Sul grado di **utilizzo delle risorse finanziarie** assegnate con il Peg.

Si tratta in sostanza di un'analisi a consuntivo della parte di Piano Dettagliato degli Obiettivi che comprende le attività ordinarie di funzionamento di tutti i servizi. Per ogni centro di costo infatti viene presentato un breve commento sull'andamento dei misuratori di attività, sul livello di presenza effettiva in servizio del personale assegnato, sul livello di realizzazione delle entrate e di utilizzo delle spese del budget annuale.

NOTE METODOLOGICHE

1. I misuratori di attività sono stati definiti con i responsabili di ogni centro di costo fin dal 2002 e vengono, se necessario, riverificati e/o rivisti ogni anno, in fase di predisposizione del PDO (Piano Dettagliato degli Obiettivi). Si tratta in tutto di circa 390 indicatori, che intendono fornire indicazioni sul carico di attività del singolo servizio, sui bisogni del cittadino-utente e sulla capacità dell'ente di darne soddisfazione. Di essi viene analizzato l'andamento temporale ed il livello di realizzazione rispetto ad una previsione standard, basata sul raggiungimento minimo richiesto pari a quello dell'anno precedente. Il monitoraggio avviene con cadenza trimestrale mediante i referenti del controllo di gestione nei servizi periferici; da circa un anno la rilevazione è stata velocizzata, passando dalla modalità posta elettronica + caricamento manuale dell'operatore del controllo di gestione sul software dell'ufficio, alla modalità Intranet + import automatizzato dei dati sul software dedicato.

2. Il livello di presenza effettiva in servizio del personale viene misurato sulla base della sommatoria delle ore lavorate risultanti dalle timbrature e rapportata ad una presenza teorica media standard di 135 ore mensili ¹. Si ha in questo modo un rapporto tra il numero di "teste" assegnate (ipotizzate tutte a tempo pieno) ed il numero di teste effettivamente disponibili nel periodo considerato. Il rapporto percentuale tra i due valori ci dà l'indice di presenza effettiva in servizio. L'elaborazione, definita FTE "Full Time Equivalent" ed effettuata con cadenza trimestrale, consente di valutare l'effettiva disponibilità dei dipendenti assegnati con il PEG a ciascun centro di costo, per la realizzazione degli obiettivi annuali e dell'efficace funzionamento delle attività quotidiane. Gli scostamenti importanti tra utilizzo teorico ed utilizzo effettivo, vengono verificati e ne viene spiegata la cause legata solitamente ad assenze straordinarie (malattie, maternità, incidenza dei part time, ecc). Per una migliore comprensione delle tabelle inserite nell'analisi di dettaglio, occorre specificare alcune scelte di calcolo:

- a. Il numero globale dei dipendenti misurati nel 4° trimestre è superiore a quello del numero di dipendenti in servizio al 31.12.2007 perché nella presenza effettiva sono ovviamente conteggiati i dipendenti che, seppur ormai pensionati al 31.12, hanno prestato comunque delle ore di servizio nel trimestre;
- b. L'imputazione ad un centro di costo piuttosto che ad un altro, nel caso di mobilità interna, viene effettuata con il criterio della prevalenza, conteggiando il dipendente dove ha prestato la maggior parte delle ore di servizio del trimestre;
- c. Nel 2007, si è verificata l'assunzione a tempo determinato di n. 23 posizioni di ex collaboratori coordinati e continuativi. Nel passato, il monitoraggio sulla presenza in servizio, ha riguardato solo le posizioni di ruolo a tempo indeterminato, anche per l'assenza di dipendenti a tempo determinato. Ora, data la loro attuale

¹ così calcolate: 52 settimane per 6 giorni = (312 giorni totali) - 32 giorni di ferie - 10 giorni di festività "infrasettimanali" = (270 gg. Lavorabili) : 12 mesi = (22,5 giorni medi al mese) x 6 ore al giorno = 135 ore medie mensili, in ipotesi di prestazione a tempo pieno.

qualificazione giuridica di dipendenti pubblici tali figure vanno inserite nel monitoraggio, come dotazione a tutti gli effetti. Ciò, se da un lato fornisce una visione più completa delle risorse umane a disposizione, dall'altro comporta, limitatamente a questo specifico trimestre, una riduzione del tasso globale di presenza effettiva, avendo queste 23 figure preso servizio, quali dipendenti pubblici, in data 01.12.2007. Nella valutazione di sintesi che segue pertanto, sono stati presentati i 2 valori risultanti, con e senza le assunzioni a tempo determinato.

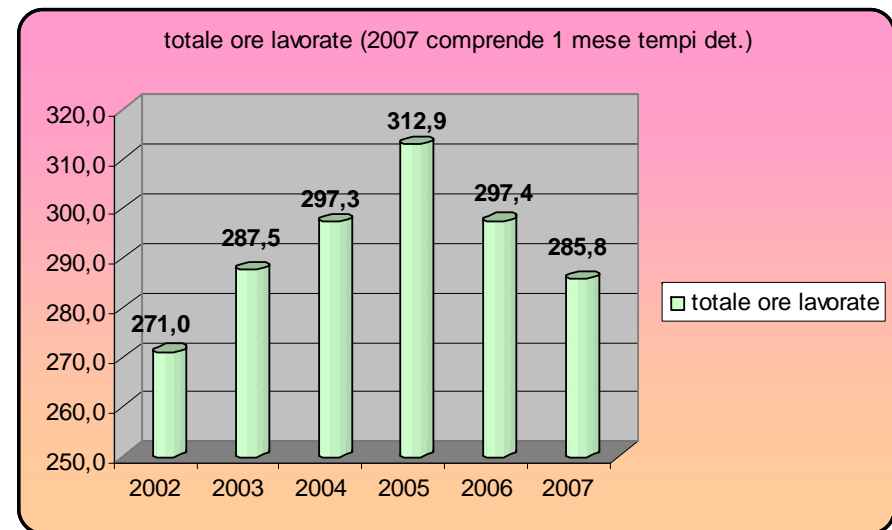
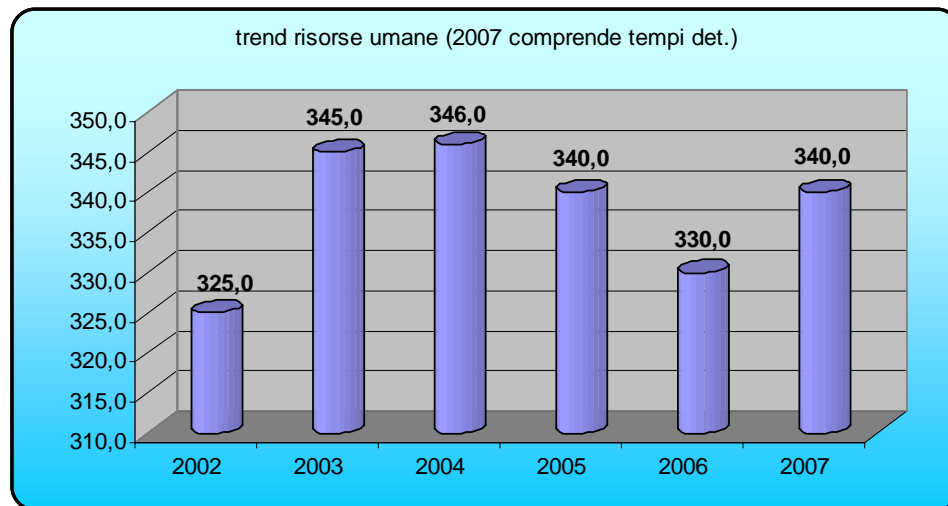
3. Il monitoraggio di Entrate e Spese assegnate viene effettuato direttamente sul sistema contabile di Ragioneria, trattandosi di software integrato con quello del controllo di gestione. Vengono monitorate le risorse affidate alla diretta gestione del dirigente di settore, mentre altri costi sono considerati in capo al responsabile che può attivare la relativa spesa, ad esempio gli stipendi del personale sono tutti caricati al dirigente delle Risorse Umane.

VALUTAZIONE DI SINTESI ATTIVITA' DI FUNZIONAMENTO ANNO 2007

Premesso che per ogni considerazione di merito e di dettaglio si rinvia alla consultazione dei commenti contenuti in ciascun centro di costo, si possono esprimere le seguenti valutazioni di sintesi:

1. L'analisi dell'andamento temporale dei **misuratori** di tutti i centri di costo evidenzia nel 2007, diversamente dagli anni precedenti, un **maggiore grado di complessità**. Non si rileva infatti un trend univoco per tutta la struttura, in quanto l'incremento e il decremento di attività in alcuni settori, deriva anche dalla **situazione socio-economica** contingente in cui l'offerta di servizi comunali si trova ad operare (si veda ad esempio l'incremento di utenza servita in ambito sociale ed il decremento dell'attività edilizia e dell'utenza di servizi culturali). In generale, per quanto riguarda i servizi amministrativi si conferma un andamento leggermente crescente, mentre per i servizi a domanda individuale le singole situazioni richiedono un'analisi di dettaglio, alla quale si rinvia. In molti casi, l'esiguità delle risorse finanziarie ed alcuni deficit nella dotazione organica hanno influenzato, oltre alle già citate cause esogene, il livello quantitativo delle prestazioni rese (è il caso delle opere pubbliche e del servizio patrimonio).

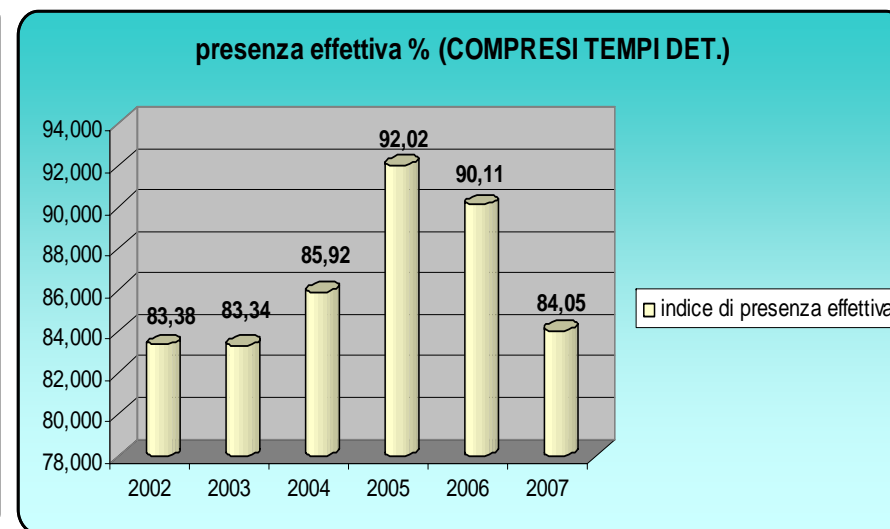
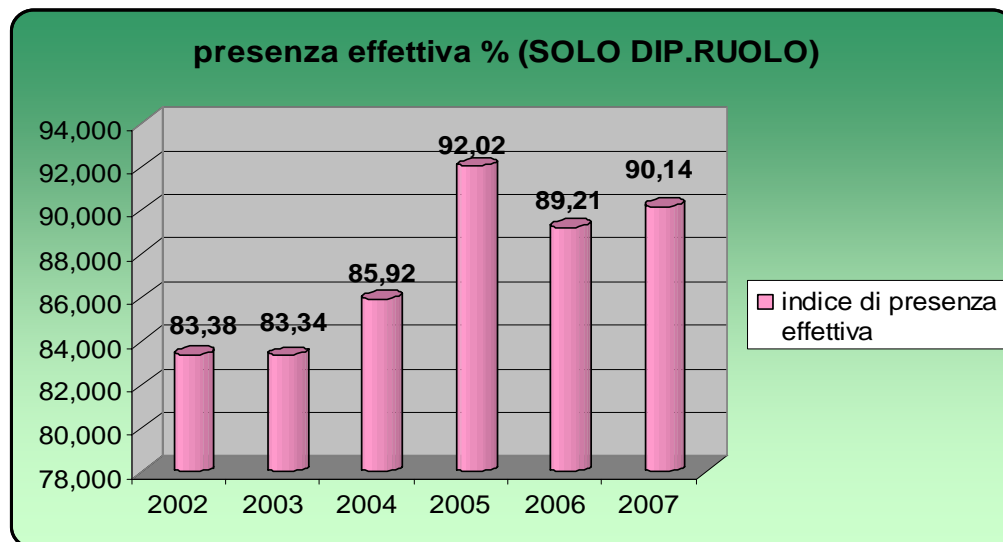
2. L'analisi della **presenza in servizio del personale** presenta nella sua globalità l'andamento illustrato nei seguenti grafici: il primo illustra l'evoluzione del numero di dipendenti di ruolo negli ultimi 6 anni; esso va confrontato con il numero di ore totali lavorate da detto personale (secondo grafico), per avere in modo immediato un'idea delle risorse "effettivamente disponibili"...in sintesi, su 340 dipendenti al 31.12.2007 (teoricamente tutti impiegati full time) la disponibilità reale in servizio, tenuto conto di "assenze" per malattie, maternità e concessione di part time è pari a 285,8. Come anticipato nelle note metodologiche, nel 2007 l'incremento di personale, e la riduzione del numero di ore lavorate rispetto al 4° trimestre 2006 consegue all'inserimento nel monitoraggio delle 23 posizioni di tempi determinati, assunti con decorrenza 01.12.2007, che quindi "contribuiscono" solo per un mese alla sommatoria delle ore lavorate nel trimestre. Questo si riflette anche sulla valutazione in termini percentuali, che pertanto viene presentate nelle 2 modalità: con e senza i 23 tempi determinati. (terzo e quarto grafico)²



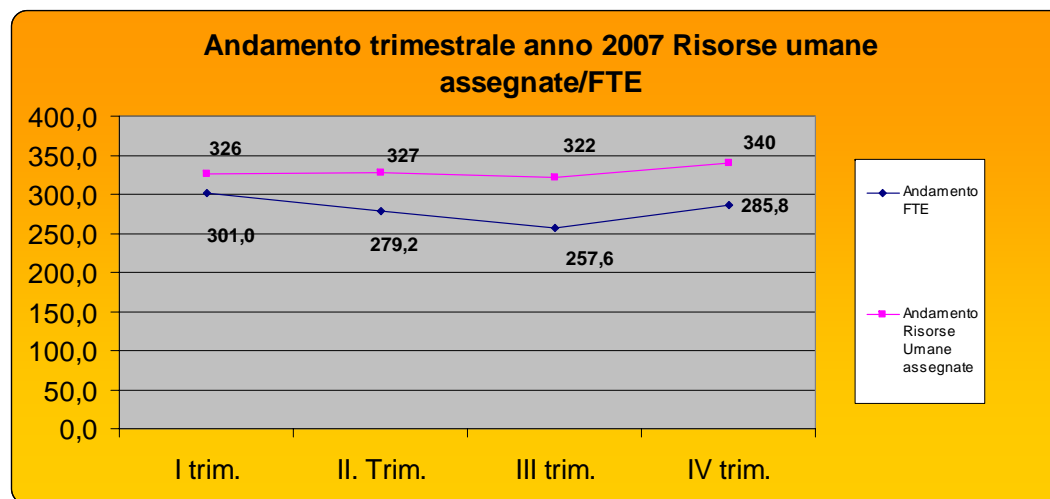
² In merito al dato sulle presenze 2005, in riferimento soprattutto agli anni precedenti, si precisa che tale miglioramento deriva dall'adozione del nuovo software per la gestione della rilevazione presenze, adottato nel 2004 ed applicato con caricamento decentrato presso ciascun servizio dal 2005. Ciò ha permesso una maggiore tempestività e precisione nel caricamento dei movimenti di personale, migliorando il livello dei controlli e conseguentemente i risultati in termini di presenza. Infatti, come risulta dal grafico a pagina successiva, in termini percentuali il livello di presenza effettiva, si è poi "stabilizzato" tra l'89 ed il 92% circa.

Il terzo grafico esprime infatti in termini percentuali il rapporto tra i primi due. Si evidenzia che, tenuto conto solo del personale di ruolo (340 - 23 = 317 dipendenti) al 31.12.2007 ci si attesta su un valore pari al **90,1%**, leggermente migliore di quello dell'anno precedente, e quindi apprezzabile riconferma di come nel nostro ente non si possa in sostanza parlare di assenteismo e soprattutto come i controlli realizzati abbiano dati nel tempo buoni risultati (si veda il sostanziale trend crescente degli ultimi anni, rispetto alla situazione fino al 2004).

Nel quarto grafico, per opportuna completezza, viene evidenziato il rapporto percentuale effettivamente risultante dai dati a disposizione, in presenza delle assunzioni a tempo determinato. È chiaro che il dato percentuale appare svalutato (all'84% circa) per effetto di quanto già illustrato.



L'ultima rappresentazione grafica illustra l'andamento delle presenze nel corso del 2007, divisa per trimestre. Si conferma che anche nel 2007 il periodo di maggior presenza è il primo trimestre dell'anno, mentre quello con valori più bassi è, comprensibilmente, il trimestre Luglio-Settembre. Da notare, nonostante l'effetto riduttivo dei tempi determinati, la buona ripresa delle presenze nel passaggio da terzo al quarto trimestre 2007.



- da ultimo, l'analisi sull'utilizzo delle risorse finanziarie, presentata all'interno del report per ciascun centro di costo sulla base dei capitoli di competenza di ciascun dirigente illustra anche per quest'anno un livello molto alto nel rapporto tra stanziamenti assegnati e fondi impegnati nella spesa corrente. Si ricorda in proposito che la formalizzazione dell'impegno di spesa può essere effettuata solo dopo aver determinato la ragione della spesa stessa, il creditore e la

somma da pagare e che pertanto la valutazione della percentuale di impegnato su stanziato è un buon indicatore del grado di "avvio" delle attività programmate alle quali gli stanziamenti si riferiscono.³

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% impegnato su stanziato	97,30	97,06	98,75	96,90	99,15	98,05

Questo dato esprime pertanto la capacità di ciascun responsabile di utilizzare i fondi che la Giunta gli ha affidato con il Piano Esecutivo di Gestione per assicurare l'efficace funzionamento delle attività ordinarie ed il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'anno.

La presente relazione, fornisce agli amministratori un quadro generale sull'andamento degli Obiettivi di Funzionamento di ogni centro di costo e, nel confronto con i dati temporali precedenti, elementi per una valutazione di sintesi sulla quantità e modalità dei servizi resi all'utenza. Relativamente agli Obiettivi di Miglioramento inseriti nel Piano degli Obiettivi 2007 si è già provveduto alla rendicontazione sul grado di realizzazione delle attività programmate, mediante la relazione finale approvata dalla Giunta con deliberazione n. 36 del 19.03.2008.

IL FUNZIONARIO
D.ssa Maria Chiara Bagatin

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Salvatore Palazzolo

³ Art. 183 T.U. 267/2000.
Ufficio Controllo di Gestione